

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Sylvie St-Pierre,

*plaignante,*

*et*

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

*intimé,*

*et*

Société canadienne des postes,

*employeur.*

Dossier du Conseil : 28987-C

Référence neutre : 2012 CCRI 662

Le 7 novembre 2012

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>c</sup> Claude Roy, Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*), a examiné les plaintes susmentionnées. Le Conseil a tenu une téléconférence préparatoire le 30 avril 2012 et une audience a eu lieu à Montréal les 30 et 31 mai et les 1<sup>er</sup> et 14 juin 2012.

### **Ont comparu**

M<sup>c</sup> Charles-Antoine Danis pour M<sup>me</sup> Sylvie St-Pierre;

M<sup>c</sup> Céline Allaire et M. Francis Bénard, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes; et

M<sup>c</sup> Stéfanie Germain et M<sup>me</sup> Brigitte Bourcier, pour la Société canadienne des postes.

**Canada**

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>c</sup> Claude Roy, Vice-président.

## **I – Nature des plaintes**

[1] Il s'agit de deux plaintes déposées le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et le 23 novembre 2011, en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, par M<sup>me</sup> Sylvie St-Pierre (la plaignante). La plaignante, une employée de la Société canadienne des postes (la SCP ou l'employeur), allègue que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste en violation de l'article 37 du *Code*. Dans les deux plaintes, elle reproche au syndicat de ne pas avoir donné suite à ses demandes d'enquête de grief et d'avoir refusé de présenter des griefs à cet effet. Elle allègue que le syndicat a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi dans la prise de ses décisions. Lors de l'audience du 30 mai 2012, le procureur de la plaignante a modifié les deux plaintes pour y ajouter un motif de discrimination contre le syndicat.

## **II – Contexte et faits**

### **A – La plaignante**

[2] La plaignante est factrice rurale pour l'employeur depuis 2004 à la succursale de Sainte-Julie. Elle avait commencé à travailler le 1<sup>er</sup> mai 1990 comme factrice rurale pour Champion Transport, qui était sous-traitant pour la SCP. Le 1<sup>er</sup> mai 1993, dans le cadre d'un processus de soumission, elle a obtenu un premier contrat comme entrepreneure pour la distribution rurale du courrier. Il s'agissait d'un contrat renouvelable et renégociable, qui a effectivement été renouvelé en 1998 et en 2003. En 2003, l'employeur et le syndicat ont entrepris un processus pour embaucher 6000 facteurs et factrices ruraux et suburbains (FFRS) à travers le Canada, lesquels sont devenus des employés de la SCP le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le 28 juillet 2003, un protocole d'entente à l'égard de l'intégration de ces 6000 employés a été conclu entre le syndicat et l'employeur et a été incorporé dans la convention collective signée le 30 septembre 2003. La durée d'emploi continu de ces nouveaux employés a été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Afin de distinguer lesdits employés entre eux quant à la date du début du travail, il a été décidé que ce serait celle du début de leur relation contractuelle avec l'employeur. Ainsi, la plaignante s'est vue attribuer la date du 1<sup>er</sup> mai 1990.

[3] Vers la fin de septembre ou au début d'octobre 2007, sur recommandation de son supérieur, M. Armand Lauzon, la plaignante a entrepris un processus pour devenir superviseuse. Après qu'elle eut passé avec succès des examens et une entrevue, l'employeur lui a offert, le 22 mai 2008, une affectation temporaire à titre de superviseuse des facteurs à la succursale Côte-des-Neiges à Montréal, pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 2 août 2008. Cette affectation lui permettait de toucher un salaire plus élevé, mais la plaignante devait se trouver une remplaçante pour exécuter le travail de son itinéraire et en assumer tous les frais, y compris la rémunération de sa remplaçante afin de ne pas perdre cet itinéraire. Elle s'est enquis auprès de M. Lauzon et de M<sup>me</sup> Brigitte Bourcier, l'agente des relations humaines, des conséquences de son affectation temporaire à un poste de superviseur sur son ancienneté. Ils lui auraient tous les deux confirmé qu'elle pouvait perdre jusqu'à six mois d'emploi continu sans perte d'ancienneté, mais que celle-ci cesserait de s'accumuler pendant son affectation. Il n'a pas été question de savoir de quelle façon le calcul devait se faire, soit selon le rang établi à partir du 1<sup>er</sup> mai 1990, soit selon la date d'ancienneté du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le 23 juillet 2008, l'employeur lui a confirmé la prolongation de son affectation pour la période du 3 août au 6 septembre 2008.

[4] Pour une raison personnelle, la plaignante a démissionné de ce poste le 20 août 2008. L'employeur lui a confirmé par écrit que cette affectation temporaire se terminerait le 20 août 2008 et que la date de son retour comme factrice rurale au bureau de Sainte-Julie était le 24 août 2008. Dans cette lettre, il lui a également précisé ce qui suit :

Veuillez prendre note que suite à votre retour dans votre poste d'attache, votre nouvelle date d'ancienneté comme FFRS sera le 26 mars 2004 conformément à l'article 8.04 de la convention collective des FFRS concernant la perte de l'ancienneté.

[5] La plaignante n'a pas prêté attention à cette date du 26 mars 2004 relative à son ancienneté qui se trouvait ainsi modifiée, d'autant plus qu'en vérifiant son rang sur la liste d'ancienneté en décembre 2008, elle avait constaté que son nom était même passé du rang 1062 au rang 1015 en date du 3 juillet 2008 et au rang 948 en date du 31 décembre 2008.

[6] Les listes d'ancienneté sont publiées deux fois par année, soit en juillet et en fin d'année. Le 20 juillet 2009, la plaignante, ne trouvant pas son nom sur la liste, a été informée qu'il se trouvait quelques pages plus loin et qu'il était maintenant au rang 3517. Sur la liste du 8 décembre 2009, son nom figurait alors au rang 4188, et sa date d'ancienneté était le 23 mars 2004 au lieu du

26 mars 2004, en raison d'une modification effectuée par l'employeur le 31 août 2009, par suite du calcul précis du nombre de jours que la plaignante avait travaillé comme superviseure. Au début du mois d'août 2009, la plaignante a téléphoné au bureau du syndicat à Montréal et a expliqué la situation à M<sup>me</sup> Johanne Noël. Selon la plaignante, M<sup>me</sup> Noël lui a répondu que l'employeur n'avait pas fait d'erreur et que « c'est ce qui arrive quand on va du côté du boss ».

[7] La plaignante a discuté de la situation avec son délégué syndical, M. Luc Lamoureux, qui lui a remis un formulaire d'enquête et de demande de grief, qu'elle a rempli le 3 août 2009. Elle a retourné ce formulaire à M. Lamoureux car il devait en compléter une section et elle recevrait une réponse écrite du syndicat. La plaignante ne verra les commentaires de M. Lamoureux que beaucoup plus tard, lorsqu'elle recevra une copie de son dossier de la part du syndicat. Elle a demandé qu'un grief soit présenté pour contester sa date d'ancienneté et le rang qu'elle occupe sur la liste. Cette demande a été reçue par le syndicat le 7 août 2009.

[8] Le 9 septembre 2009, une lettre du syndicat, qui était signée par M<sup>me</sup> Johanne Noël de la section locale de Montréal et par M<sup>me</sup> Yvrose Pierre-Louis, directrice du comité des femmes, communiquait la décision du syndicat de ne pas présenter de grief. M. Lamoureux avait été mis en copie. Cette lettre ne mentionnait que le nom de la plaignante, mais était rédigée à son attention. La plaignante a soutenu tout au long du dossier et de l'audience n'avoir jamais reçu cette lettre.

[9] Entre 2009 et 2011, la plaignante croyait que le Comité de transition, créé pour faciliter l'intégration des FFRS, allait s'occuper de son dossier. À la mi-juillet 2011, elle a demandé à M<sup>me</sup> Micheline Ouellet, adjointe au bureau de Sainte-Julie, de consulter son dossier personnel pour vérifier l'état d'avancement de son grief. Dans ce dossier de l'employeur, elle a pris connaissance des courriels échangés entre les représentants de l'employeur, en juillet et en août 2009, qui se questionnaient à savoir si le temps passé comme superviseur devait être calculé en fonction du rang sur la liste d'ancienneté ou de la date d'ancienneté. L'employeur avait décidé, comme il sera expliqué subséquemment, que la seule manière de ne pas accumuler d'ancienneté, conformément aux dispositions de la convention collective, était de retrancher de sa date d'ancienneté les jours que la plaignante avait travaillés en dehors de l'unité, ce qui modifiait sa date d'ancienneté du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 26 mars 2004. Par suite d'une correction subséquente, la

date d'ancienneté sera fixée au 23 mars 2004, selon le calcul précis des jours travaillés par la plaignante en dehors de son unité.

[10] La plaignante a alors téléphoné à M<sup>me</sup> Lise-Lyne Gélineau, la responsable des dossiers de griefs, pour s'informer de l'état d'avancement de son grief. Cette dernière l'a informée que le syndicat lui avait répondu le 9 septembre 2009 qu'il ne donnerait pas suite à sa demande de grief. La plaignante l'a informée qu'elle n'avait jamais reçu cette lettre et lui a demandé d'avoir une copie complète de son dossier. Le syndicat lui a fait parvenir son dossier par la poste le 8 août 2011 et la plaignante l'a reçu le 10 août 2011.

[11] La plaignante a alors pris connaissance pour la première fois des commentaires que M. Lamoureux avait ajoutés au formulaire d'enquête qu'elle avait signé le 3 août 2009. Il avait écrit que la liste de juillet 2009 n'indiquait plus le rang de la plaignante, mais que les documents étaient clairs et que la correction devait être faite en respectant la convention collective. Cette liste indiquait que la date d'ancienneté était fixée au 26 mars 2004.

[12] Le 16 septembre 2011, le procureur de la plaignante a envoyé une mise en demeure au syndicat exigeant qu'il présente un grief pour contester la date d'ancienneté et les fluctuations du rang de la plaignante. Le 27 septembre 2011, le syndicat a répondu au procureur en indiquant que la date d'ancienneté du 26 mars 2004, telle qu'elle avait été déterminée par l'employeur dans la lettre du 20 août 2008, était conforme à la convention collective. Pour ce qui est des fluctuations du rang, le syndicat a mentionné que c'était la première fois qu'il en entendait parler et a indiqué au procureur la clause de la convention collective relative au délai de 25 jours ouvrables pour présenter un grief. Il a en outre invité la plaignante à lui transmettre l'information pertinente concernant les fluctuations de son rang sur les listes d'ancienneté de mars 2011 et de juillet 2011. Le 30 septembre 2011, le syndicat a transmis à la plaignante un formulaire d'enquête à cet effet, qui lui a été retourné par le procureur le 5 octobre 2011. La première plainte a été déposée auprès du Conseil le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Le syndicat a répondu à la plaignante le 17 octobre 2011 pour lui expliquer de nouveau sa position concernant la date d'ancienneté, qui était conforme à la convention collective, et les raisons des fluctuations de son rang sur les listes d'ancienneté. La deuxième plainte a été déposée auprès du Conseil le 23 novembre 2011.



## **B – La décision de l'employeur**

[13] Comme la plaignante ne voyait pas son nom sur la liste d'ancienneté de juillet 2009, elle a interrogé sa soeur, M<sup>me</sup> Ginette Gauthier, qui est la directrice du bureau de Sainte-Julie. Le 3 juillet 2009, celle-ci a envoyé un courriel à M<sup>me</sup> Brigitte Bourcier pour qu'elle vérifie le tout, laquelle a demandé des précisions à M<sup>me</sup> Louanne Lavergne, gestionnaire du rendement des employés. Cette dernière lui a répondu le 10 juillet 2009 que le nom de la plaignante figurait sur la liste d'ancienneté, mais au rang 5943. Elle a indiqué dans son courriel que l'employeur avait eu de la difficulté à figurer quel rang la plaignante devait occuper, mais que le service des Relations du travail leur avait confirmé de placer son nom au bas de la liste des dates d'entrée des sous-traitants.

[14] Le 16 juillet 2009, M<sup>me</sup> Bourcier a indiqué qu'elle n'était pas d'accord avec cette interprétation et a demandé à M<sup>me</sup> Lavergne ainsi qu'à une autre gestionnaire, M<sup>me</sup> Michèle-Sari Mousseau, de réexaminer le dossier de la plaignante. Le 14 août 2009, M<sup>me</sup> Bourcier a écrit de nouveau à M<sup>me</sup> Lavergne, en indiquant que la période pendant laquelle la plaignante avait occupé le poste de superviseuse devait être retranchée de sa date du contrat, ce qui la placerait entre les rangs 995 et 1008, au lieu du rang 3517, qui était le dernier rang des sous-traitants. Le 17 août 2009, M. Lauzon a informé M<sup>me</sup> Bourcier que le syndicat allait présenter un grief concernant cette affaire.

[15] Le 27 août 2009, M<sup>me</sup> Lavergne a écrit à M<sup>me</sup> Bourcier pour l'informer qu'elle avait rencontré M<sup>me</sup> Mousseau, la directrice de la section rendement des employés, dans l'après-midi. La position de cette dernière était que la date d'ancienneté et la date du contrat sont séparées. Elle indique que l'article 8.02 de la convention collective stipule que l'ancienneté est déterminée par la durée de l'emploi continu au sein de l'unité de négociation depuis la dernière date d'entrée dans l'unité. Elle a mentionné de plus qu'une rencontre avec le service des Relations du travail avait été fixée pour le lundi matin suivant pour discuter de cette question et prendre une décision finale.

[16] Le 31 août 2009, M<sup>me</sup> Lavergne a informé M<sup>me</sup> Bourcier qu'elle avait rencontré avec M<sup>me</sup> Mousseau, au service des Relations du travail au niveau national, M. John Thomas. Ils allaient examiner leurs notes de négociations pour vérifier s'il y avait des mentions contraires à

leur position. Elle a indiqué que l'employeur maintenait entre-temps sa décision, tel qu'elle l'avait mentionné dans le courriel du 27 août 2009. C'est dans ce courriel qu'elle avait informé M<sup>me</sup> Bourcier qu'ils avaient recalculé les jours où la plaignante avait été superviseure et qu'elle allait donc changer sa date d'ancienneté du 26 mars 2004 au 23 mars 2004, mais que son rang sur la liste demeurait inchangé. Le 16 septembre 2009, M<sup>me</sup> Lavergne a informé M<sup>me</sup> Bourcier de la décision finale de l'employeur, à savoir qu'il n'y avait aucun changement et que la date du contrat était utilisée seulement pour briser l'égalité entre deux dates d'ancienneté. Le même jour, M<sup>me</sup> Bourcier a informé M. Lauzon de la décision finale de l'employeur.

[17] M<sup>me</sup> Mousseau a confirmé à l'audience que, selon l'employeur, quand l'employé quitte l'unité de négociation, il y a une interruption dans le temps à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Pour elle, la date du contrat n'a rien à voir avec la convention collective. Elle a témoigné que l'employeur ne pouvait retrancher le temps passé à l'extérieur de l'unité à partir de la date contractuelle du 1<sup>er</sup> mai 1990, parce que cette date n'était pas prévue dans la convention collective et que la plaignante n'était pas une employée de la SCP à ce moment-là.

#### **C – La décision du syndicat**

[18] Le 7 août 2009, M<sup>me</sup> Joanne Noël a reçu le formulaire d'enquête et demande de grief signé par la plaignante le 3 août 2009. Elle était responsable des dossiers d'ancienneté au service des griefs. Comme elle ne connaissait pas beaucoup cette nouvelle convention collective, elle a renvoyé le dossier à M<sup>me</sup> Nancy Beauchamp au niveau régional, qui était plus familière avec la convention des FFRS. C'est elle qui a étudié le dossier et a fait préparer la lettre du 9 septembre 2009. Mais comme elle n'était pas élue au niveau local, c'est M<sup>me</sup> Noël qui a signé cette lettre avec M<sup>me</sup> Pierre-Louis, bien qu'elles n'aient pas étudié le dossier. M<sup>me</sup> Noël a témoigné qu'elle avait parlé à la plaignante le 19 septembre 2009 et qu'elle lui avait expliqué qu'elle perdrait de l'ancienneté pour la période au cours de laquelle elle avait occupé le poste de superviseure.

[19] M<sup>me</sup> Beauchamp a été saisie du dossier de la plaignante le 10 ou le 11 août 2009, parce que tous les dossiers relatifs aux FFRS lui étaient remis. Selon son témoignage, elle avait de l'expérience dans le traitement de ces dossiers et elle avait fait partie du comité pour la négociation des renouvellements de la convention collective. Elle a reconnu que c'était la

première fois qu'elle avait à traiter un tel dossier. Elle a vérifié la liste d'ancienneté et la date d'ancienneté fixée par l'employeur au 26 mars 2004. Elle a vérifié l'article 8.04 de la convention collective qui précise que l'ancienneté cesse de s'accumuler lorsqu'un employé occupe un poste de superviseur, alors que dans la convention collective des postiers, l'ancienneté se perd dans de telles circonstances. Elle a consulté MM. Yves Chaloux et Michel Dulude, des permanents syndicaux d'expérience. Elle a affirmé ne pas avoir de précédent sur lequel se fonder. Pour elle, son travail consiste à déterminer s'il y a eu une violation de la convention collective. Elle a téléphoné à son confrère, M. Francis Bénard, qui était, selon elle, la personne qualifiée au niveau national en ce qui concerne les FFRS, pour savoir s'il avait déjà vu un tel cas et si la manière utilisée pour retrancher le temps passé à l'extérieur de l'unité était la bonne façon de faire.

[20] M. Bénard lui a demandé de lui expliquer le dossier au complet. Il a vérifié lui-même la liste d'ancienneté. Il a calculé le nombre de jours pendant lesquels la plaignante avait quitté l'unité, soit du vendredi 30 mai 2008 au 25 août 2008. Il a expliqué à l'audience qu'il y avait beaucoup d'erreurs sur la liste d'ancienneté du 31 décembre 2008 et que cette liste avait été annulée. Une nouvelle liste avait été publiée le 1<sup>er</sup> février 2009 et le nom de la plaignante figurait alors au rang 6070. Sur la liste du 15 juin 2009, son nom figurait au rang 3517. Mais ce rang n'était pas encore exact, et ce n'est que sur la liste du 8 décembre 2009 que le nom de la plaignante figurait correctement, soit au rang 4188, et, par la suite, il n'a cessé de descendre pour se retrouver au rang 3768 le 16 décembre 2011.

[21] Depuis la signature du protocole d'entente le 10 décembre 2010, en vertu duquel les employés avaient jusqu'au 28 février 2011 pour faire parvenir les renseignements quant à leur début comme entrepreneur, il y avait des modifications de rang qui étaient apportées à la liste quand les reconnaissances étaient acceptées. M. Bénard était d'avis que la position de la plaignante allait maintenant toujours changer de façon positive.

[22] M. Bénard a discuté du cas de la plaignante avec le dirigeant national du syndicat, M. Philippe Arbour. Ce dernier lui a expliqué l'intention des parties lorsque la clause a été négociée. M. Bénard a soutenu à l'audience que la SCP avait pris la bonne décision. Si cette



interprétation n'était pas retenue, c'est 6000 griefs qui allaient être présentés parce qu'ils allaient mal interpréter l'article 8.04. Il a alors informé M<sup>mc</sup> Beauchamp, qui a fait rédiger la lettre du 9 septembre 2009.

[23] Le 8 août 2011, M<sup>mc</sup> Noël a parlé de nouveau avec la plaignante, qui lui a dit n'avoir jamais reçu la lettre du 9 septembre 2009. Elle lui a transmis aussitôt une copie du dossier que la plaignante a reçu le 10 août 2011.

[24] En septembre 2011, M. Bénard a de nouveau été saisi du dossier de la plaignante. Il a eu un appel conférence avec M<sup>mc</sup> Beauchamp et M. Yves Chaloux. Il a refait le même exercice et a vérifié de nouveau les listes d'ancienneté, et il a conclu que la plaignante occupait le bon rang. Son rang avait fluctué, mais tout était redevenu normal. Il a de nouveau consulté M. Arbour pour obtenir son opinion.

[25] Selon M. Bénard, le rang n'est pas rattaché à une personne. Aucune modification n'a été apportée à la date d'embauche de la plaignante du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ni à la date du début de son contrat comme entrepreneure du 1<sup>er</sup> mai 1990, si ce n'est la modification apportée à sa date d'ancienneté. Il a précisé que la politique était la même pour tous les employés syndiqués et que ces derniers avaient tous été informés du risque d'aller occuper un poste de supervision. C'est une position que le syndicat a adoptée depuis 2004.

[26] M. Bénard a informé M<sup>mc</sup> Beauchamp de cette décision, laquelle a fait rédiger les lettres signées par M<sup>mc</sup> Gélneau les 27 septembre, 30 septembre et 17 octobre 2011, dont la première était adressée au procureur avec copie à sa cliente et les deux autres, à la plaignante avec copie à son procureur, dans lesquelles la position du syndicat était clairement exprimée.

### **III – Position des parties**

#### **A – La plaignante**

[27] La plaignante soutient que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste à deux occasions, soit lors du traitement de sa demande d'enquête et de grief du 3 août 2009 et celle du 16 septembre 2011. Elle reproche au syndicat de ne pas avoir fait enquête et d'avoir agi de

manière arbitraire dans le traitement de sa première plainte, en plus d'avoir agi de mauvaise foi en omettant de lui communiquer la position de l'employeur. Elle estime qu'il s'agit de mesures de représailles à son endroit pour avoir travaillé comme superviseur à l'été 2008. Pour ce qui est de la deuxième plainte, elle reproche à son syndicat un comportement arbitraire pour ne pas avoir fait enquête et surtout pour avoir refusé d'agir en s'appuyant sur l'entente du 10 décembre 2010 entre l'employeur et le syndicat, laquelle elle allègue n'a aucun rapport avec son dossier.

[28] Elle demande au Conseil d'autoriser la présentation d'un grief aux frais du syndicat, d'ordonner qu'elle soit représentée par le procureur de son choix, d'ordonner le remboursement des honoraires payés à son procureur pour la représenter devant le Conseil et le paiement d'une somme de 10 000 \$ à titre de dommages-intérêts.

[29] Selon la plaignante, la décision de l'employeur de retrancher de sa date d'ancienneté le temps travaillé à l'extérieur de l'unité de négociation n'est pas conforme au texte de l'article 8.04 de la convention collective, qui indique plutôt que l'ancienneté cesse de s'accumuler durant la période pendant laquelle un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation dans un poste de gestion ou de supervision. Selon la plaignante, cette période doit être retranchée de sa date reconnue comme entrepreneur, soit le 1<sup>er</sup> mai 1990.

[30] Elle reproche au syndicat le délai dans le traitement de sa demande de grief du 3 août 2009, qui a été reçue par le syndicat le 7 août 2009. Selon la plaignante, la décision qui a été prise le 9 septembre 2009 aurait été prise après le délai de 25 jours ouvrables fixé par la convention collective pour présenter un grief.

[31] À son avis, comme il s'agissait d'un précédent, d'un cas unique, son dossier aurait requis plus de vigilance et d'attention.

[32] Elle soutient avoir été traitée de façon discriminatoire par rapport aux autres employés de l'unité et que son dossier aurait nécessité tout au moins un avis juridique, une enquête sérieuse et une rencontre avec elle.

## **B – Le syndicat**

[33] Le syndicat allègue dans un premier temps que les plaintes sont irrecevables, faute d'avoir été déposées dans le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*.

[34] Le syndicat soutient que la preuve a clairement démontré que la plaignante ne s'est jamais enquise auprès de ses représentants syndicaux des questions pouvant être posées concernant son ancienneté, son rang et la date du début de son contrat comme entrepreneur avant de postuler et d'occuper le poste de superviseur qui se trouvait à l'extérieur de l'unité. Il soutient que M<sup>me</sup> Beauchamp a fait enquête, qu'elle a effectué des vérifications auprès de collègues d'expérience et qu'elle s'est adressée à M. Bénard, la personne la plus spécialisée dans le domaine.

[35] Le syndicat a décidé, et c'était son droit, de ne pas présenter de grief et en a avisé la plaignante le 9 septembre 2009. Il soutient que la plaignante a discuté au téléphone avec M<sup>me</sup> Noël, le 19 septembre 2009, pour exprimer son désaccord avec la décision du syndicat et sa volonté de déposer une plainte auprès du Conseil, ce qui n'a été fait que le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

[36] En ce qui concerne la deuxième plainte, le syndicat soutient avoir prouvé qu'il a mené une enquête sérieuse, que M<sup>me</sup> Beauchamp a pris la peine de consulter M. Bénard qui, en plus de vérifier auprès du responsable national, a revérifié les modifications apportées au rang de la plaignante sur la liste d'ancienneté et que le tout était conforme.

[37] Selon le syndicat, les griefs étaient voués à l'échec. Il a agi de bonne foi, de façon objective et honnête et fait une étude sérieuse du dossier. Il a tenu compte de l'importance du grief et de ses conséquences, non seulement pour la plaignante mais pour tous les membres de l'unité. Il soutient que sa décision n'était pas arbitraire, ni capricieuse, ni abusive ou discriminatoire. La décision a été prise avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure et sans hostilité envers la plaignante.

[38] Le syndicat soutient que la plaignante n'a jamais contesté sa date d'ancienneté du 26 mars 2004 établie par l'employeur le 20 août 2008. Elle n'a perdu que 63 jours dans son ancienneté, soit le temps qu'elle a travaillé à l'extérieur de l'unité.

## **C – L'employeur**

[39] Bien que son rôle soit limité à la question du redressement éventuel dans le cas où les plaintes sont accueillies, l'employeur a tenu à mettre en preuve les courriels échangés au cours des mois de juillet et d'août 2009 après l'intervention de la soeur de la plaignante, lesquels ont confirmé la décision prise le 20 août 2008. Le questionnement de M<sup>me</sup> Bourcier lorsqu'elle a été consultée sur l'interprétation à donner de l'article 8.04 de la convention collective a définitivement été réglé le 16 septembre 2009.

[40] De l'avis de l'employeur, l'ancienneté est déterminée par la durée d'emploi continu au sein de l'unité de négociation depuis la dernière date d'entrée dans l'unité de l'employé qui la quitte pour occuper un poste de superviseur, selon l'article 8.02 de la convention collective, et cette ancienneté cesse de s'accumuler pendant cette période selon l'article 8.04.

[41] Selon l'employeur, le seul moyen de faire le calcul est de retarder l'arrivée de la plaignante dans l'unité. La date de contrat ne peut être utilisée que pour briser l'égalité de la date d'ancienneté parmi les employés qui ont débuté au service de l'employeur (dont la plaignante) le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

[42] Si le mode de calcul de la plaignante avait été retenu, elle n'aurait pas perdu d'ancienneté et même, elle en aurait accumulé. Ainsi, seul le rang du 1<sup>er</sup> mai 1990 aurait été modifié, ce qui ne respecte pas la convention collective.

## **IV – Analyse et décision**

### **A – Le droit applicable**

[43] L'article 37 du *Code* stipule que :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[44] La Cour suprême du Canada, dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, a résumé comme suit les principes s'appliquant au devoir de représentation juste d'un syndicat dans le traitement d'un dossier de grief :



De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[45] La Cour s'est de nouveau penché sur la conduite d'un syndicat et des intérêts dont il doit tenir compte dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39; [2001] 2 R.C.S. 207 :

[48] Cette obligation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave. Cette obligation de comportement s'applique aussi bien au stade de la négociation collective que pendant son administration (voir *Gagnon, op. cit.*, p. 308). L'article 47.2 sanctionne d'abord une conduite empreinte de mauvaise foi qui suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile (voir *Becotte c. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231, p. 235; également *Rayonier*, précité, p. 201). En pratique, cet élément seul serait difficile à établir (voir G. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2<sup>e</sup> éd. (feuilles mobiles)), p. 13-15 à 13-18; R. E. Brown, « The "Arbitrary", "Discriminatory" and "Bad Faith" Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario » (1982), 60 *R. du B. can.* 412, p. 453-454).

...

[50] Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier. (Voir Adams, *loc. cit.*, p. 13-20.1 à 13-20.6).

[46] Le Conseil ne siège pas en appel de la décision d'un syndicat, ni ne substitue son opinion à l'opinion raisonnable que le syndicat s'est formé d'un dossier (voir *Blacklock*, 2001 CCRI 139; et *Misiura*, 2000 CCRI 63).

[47] Dans l'affaire *McRae/Jackson*, 2004 CCRI 290, le Conseil a précisé ce qu'est une conduite arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi de la part du syndicat :

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influencent sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Mario Soulière et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRB (2d) 307).

[29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheoharan*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada c. Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).

[48] Sur la nécessité d'un syndicat de tenir compte de l'intérêt de l'ensemble de ses membres, le Conseil a mentionné ce qui suit à ce sujet dans *McRae/Jackson*, précitée :

[34] Le syndicat peut s'être fondé aussi sur d'autres facteurs légitimes que les intérêts de l'employé. Par exemple, il peut s'être entendu avec l'employeur sur une interprétation particulière de la convention collective à la table de négociation, ou n'avoir pas eu gain de cause à l'arbitrage dans une affaire analogue. Il peut craindre qu'une décision d'accueillir le grief n'ait des conséquences néfastes pour d'autres membres de l'unité. Il peut décider que le coût du règlement du grief est trop élevé, vu l'enjeu en question. Bref, il doit peser équitablement tous ces facteurs, d'une part, et les désirs de l'employé, d'autre part.

[35] Il peut arriver que les intérêts d'un employé et ceux de l'unité de négociation dans son ensemble soient incompatibles. Par exemple, le syndicat et l'employeur peuvent s'entendre sur un grief en échange de concessions à la table de négociation. Dans certains cas, cela peut toutefois équivaloir à une injustice si le grief conteste de lourdes sanctions disciplinaires ou un renvoi (voir *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; et *Herman Durette*, 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)).

[49] Toujours dans *McRae-Jackson*, précitée, le Conseil a décidé que le syndicat avait rempli son devoir de représentation juste :

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a : a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

[50] Enfin, les articles 8.02 et 8.04 de la convention collective dont l'interprétation est à l'origine des présentes plaintes stipulent que :

8.02 Ancienneté

L'ancienneté est déterminée par la durée d'emploi continu de l'employée ou de l'employé au sein de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'entrée dans l'unité.

...

8.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un poste de gestion ou de supervision.

L'ancienneté cesse de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation dans un poste de gestion ou de supervision.

## **B – Décision**

[51] Le Conseil doit décider du sort des deux plaintes en l'espèce en fonction des faits prouvés, et non seulement en fonction des allégations de manquement au devoir de représentation juste du syndicat. La plaignante a le fardeau de démontrer que le syndicat a manqué à ce devoir. Le Conseil doit en conséquence conclure dans les circonstances en l'espèce que la plaignante ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe et que les plaintes doivent être rejetées.

[52] Tel qu'il est mentionné précédemment, le Conseil ne siège pas en appel des décisions du syndicat. Son rôle consiste plutôt à déterminer s'il y a eu manquement au devoir de représentation juste de la part du syndicat en examinant le processus suivi par celui-ci dans la prise de ses décisions de ne pas donner suite aux demandes d'enquête de grief de la plaignante.

[53] Le syndicat a soulevé la question du délai de dépôt des plaintes. Il soutient avoir transmis à la plaignante la lettre du 9 septembre 2009, même si l'adresse de cette dernière n'apparaît pas dans le libellé de la lettre. Une adjointe administrative a témoigné que les adresses des membres n'apparaissent pas dans ce genre d'envoi dans le but de protéger les renseignements personnels de ceux-ci, mais que les lettres sont bien transmises dans des enveloppes dûment adressées aux destinataires. De plus, M<sup>me</sup> Joanne Noël a témoigné avoir parlé au téléphone avec la plaignante le 19 septembre 2009. La plaignante nie avoir reçu la lettre du 9 septembre 2009 et situe plutôt cet entretien téléphonique avant l'envoi de sa demande d'enquête de grief du 3 août 2009. Pour ce qui est de sa deuxième plainte, le syndicat soutient qu'elle porte sur les mêmes faits.

[54] Le Conseil est en face d'une preuve contradictoire et doit plutôt fonder sa décision concernant le délai de dépôt de la plainte sur la date où la plaignante a reçu du syndicat une copie complète de son dossier, soit le 10 août 2011. C'est en examinant ce dossier que la plaignante a eu connaissance pour la première fois de la lettre du 9 septembre 2009, bien qu'une copie de cette lettre ait été transmise à son délégué syndical, M. Luc Lamoureux. Aucune preuve n'a été faite à l'audience sur ce qu'il a pu faire de cette lettre. La plainte du 1<sup>er</sup> octobre 2011 a donc été déposée à l'intérieur du délai de 90 jours prévu par le *Code*. Pour la seconde plainte, déposée le 23 novembre 2011, bien qu'elle puisse porter sur les mêmes faits, elle fait suite à la réponse du



syndicat du 17 octobre 2011 de ne pas acquiescer à la deuxième demande d'enquête de grief. Cette plainte a également été déposée à l'intérieur du délai prévu par le *Code*.

[55] Quant au fond du dossier, le Conseil constate que la question relative à l'interprétation des articles 8.02 et 8.04 de la convention collective n'était pas une question facile à trancher. Mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agissait d'une question d'interprétation que le syndicat a analysée avant d'en arriver à une conclusion différente de celle de la plaignante.

[56] L'employeur s'est de nouveau questionné au mois d'août 2009, à la demande de M<sup>me</sup> Bourcier, au sujet de l'interprétation à donner à ces articles. Le 16 septembre 2009, il a confirmé sa décision du 20 août 2008.

[57] Le syndicat n'a pas été informé à l'époque de ce questionnement de l'employeur. Il l'a appris dans le cadre des procédures déposées devant le Conseil. Il s'agissait donc d'une question importante, d'autant plus que c'était la première fois qu'elle se posait.

[58] Le Conseil doit analyser le processus d'enquête du syndicat pour décider du sort des présentes plaintes. Force est de constater que la question soulevée, soit la manière d'appliquer la période travaillée à l'extérieur de l'unité par la plaignante en fonction de l'article 8.04 de la convention collective, n'est pas une question facile à trancher. Bien que cette question puisse être intéressante à décider pour un arbitre de griefs, la compétence du Conseil est plutôt limitée à l'examen du processus suivi par le syndicat lorsqu'il a pris la décision de ne pas donner suite aux demandes d'enquête de grief de la plaignante. Le Conseil n'a pas à décider si les décisions du syndicat de ne pas donner suite à ces demandes étaient fondées ou non.

[59] Le Conseil doit décider si la conduite du syndicat a été arbitraire, empreinte de mauvaise foi ou discriminatoire dans la prise de ses décisions. Le syndicat s'est-il débarrassé du dossier ou en a-t-il fait une étude sérieuse? Dans les cas d'interprétation d'une convention collective, le Conseil n'a pas à donner son interprétation, à moins que la décision du syndicat soit frivole et déraisonnable.

[60] La preuve, telle qu'elle a été précédemment exposée, amène le Conseil à conclure que la prépondérance de celle-ci démontre que le syndicat a pris au sérieux les deux demandes d'enquête de grief de la plaignante. Il est évident que la plaignante et son procureur ont été motivés à déposer les plaintes après avoir pris connaissance, en juillet 2011, des courriels de l'employeur échangés au mois d'août 2009, mais le syndicat n'a pas été informé de ce questionnement de l'employeur. Il a mené son analyse indépendante pour conclure que la décision de l'employeur du 20 août 2008 était la bonne décision. M<sup>me</sup> Beauchamp a consulté des collègues expérimentés en août 2009 et a saisi M. Bénard de la question pour chacune des plaintes. Celui-ci a traité le dossier avec rigueur et professionnalisme et a consulté M. Arbour aux sujets de chaque demande d'enquête de grief.

[61] Il est vrai que M<sup>me</sup> Beauchamp n'a pas signé les lettres que M<sup>mes</sup> Noël, Pierre-Louis et Gélinau avaient signées, mais elle les a rédigées et cela ne signifie pas pour autant que le syndicat a eu une conduite reprochable.

[62] Le Conseil ne peut conclure que le syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi compte tenu de la preuve précédemment exposée. En ce qui concerne le reproche de discrimination, le Conseil ne trouve rien dans la preuve qui puisse démontrer que la plaignante ait pu être traitée différemment en raison de son âge, de son sexe, de sa race, de sa religion ou de son état de santé. Le syndicat a pris sa décision en fonction de l'intérêt de l'ensemble de ses membres, et le Conseil ne peut conclure que la conduite du syndicat était contraire à l'article 37 du *Code*. Le syndicat est maître de la décision de présenter ou non un grief et ses décisions en l'espèce sont raisonnables. Il ne faut pas oublier en terminant que la plaignante n'a jamais consulté son syndicat avant d'accepter d'occuper de façon temporaire le poste de superviseur proposé par l'employeur. La mésentente provient peut-être de l'incompréhension des renseignements que la plaignante a reçus des représentants de son employeur et le Conseil ne peut, de ce fait, retenir quelque faute que ce soit de la part du syndicat.

## **V – Conclusion**

[63] Pour les motifs exposés ci-dessus, les présentes plaintes sont rejetées.

[64] La présente décision du Conseil est signée en son nom par

---

Claude Roy  
Vice-président